

PENGARUH GAYA HIDUP DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN SUMENEP

Lely Nurvillah Anggraini¹⁾/ RM. Moch Wispandono²⁾/ Iriani Ismail³⁾

1) Alumni Fak. Ekonomi – Univ. Trunojoyo Madura

2) Dosen Program Studi Manajemen – Fak. Ekonomi Univ. Trunojoyo Madura

3) Dosen Program Studi Manajemen – Fak. Ekonomi Univ. Trunojoyo Madura

Jln. Raya Telang PO BOX 2 Kamal, Bangkalan - Madura

E-mail: m_wispandono@yahoo.com

ABSTRAK

Gaya hidup dan kedisiplinan merupakan salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan sering mengalami permasalahan seperti karyawan yang memiliki gaya hidup yang tinggi dan menjadikan fokus hidup, tingkat kedisiplinan yang rendah sehingga berdampak langsung kepada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya hidup dan kedisiplinan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 116 karyawan dan jumlah sampel diambil sebanyak 90 karyawan dengan teknik *stratified sampling*. Berdasarkan statistik di atas menunjukkan bahwa gaya hidup dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9%. Kemudian ditemukan bahwa gaya hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,5%. Selanjutnya ditemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%. Dengan demikian kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Hidup, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Lifestyle and disciplinary were two urgents factors which can effect employee performance doing job, sometime employees have problems, like is employees who have high lifestyle and becomes their focus undiscipline. The purposes this research are to know the effect of lifestyle and disciplinary to employee performance, simultaneously and partially. This quantitative research used multiple linier regression analysis which 90 employees as sample using stratified sampling. Using this analysis the results showed that lifestyle and discipline effect positively 38,9 per cent to employee performance simultaneously. Furthemore, the results showed that both influence to employee performance. Its shows that lifestyle provide 12,5 per cent to employee performance, while the disciplinary

provides 55,2 per cent to employee performance. Its means that disciplinary provide dominant effect to employee performance.

Keywords: Lifestyle, Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi – tingginya. Namun ironisnya, kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari setiap puskesmas merasa tidak mendapatkan dukungan yang optimal, khususnya menyangkut pendistribusian obat – obatan. Selain itu jasa medis yang seharusnya bisa cepat diterima oleh puskesmas yang membutuhkan tidak terjadi karena lambannya kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Kinerja yang belum optimal di atas disebabkan karena gaya hidup yang menjadi fokus hidup dan faktor kedisiplinan yang rendah.

Gaya hidup merupakan sekumpulan aktivitas/kebiasaan untuk mengisi waktu senggang, pola – pola tindakan, serta sikap dan perilaku seseorang ketika berkomunikasi maupun bersosialisasi dengan orang lain (Wimbarti 2011; Adlin, 2006; Chaney, 2004; Suyanto, 2013; Blackwell dan Miniard, 1994). Berikut adalah indikator gaya hidup :

Tabel 1. Indikator Gaya Hidup

| Aktivitas | Minat | Opini |
|----------------------------|-----------|-----------------------|
| Pekerjaan | Keluarga | Terhadap diri sendiri |
| Hobi | Rumah | Isu-isu sosial |
| Kegiatan – kegiatan sosial | Pekerjaan | Politik |
| Liburan | Komunitas | Bisnis |
| Hiburan | Rekreasi | Ekonomi |
| Keanggotaan klub | Fashion | Pendidikan |
| Komunitas | Makanan | Produk – produk |
| Belanja | Media | Masa depan |
| Olahraga | Prestasi | Kebudayaan |

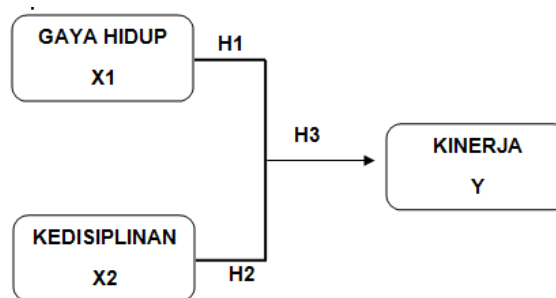
Sumber: Plummer dalam Kasali (2001: 226)

Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam hal mentaati peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis dan akan mendapat hukuman yang sesuai bagi yang melanggarnya (Hasibuan, 2005; Fathoni, 2006; Darmawan, 2013; Siswanto dalam Sulistiyani dkk, 2009). Menurut Rivai (2005: 444), terdapat beberapa indikator kedisiplinan yakni sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan
5. Bekerja etis.

Kinerja merupakan hasil dan proses kerja seseorang yang meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan untuk mencapai tujuan strategis organisasi (Sedarmayanti, 2011; Sutrisno, 2011; Amstrong dalam Wibowo, 2009). Menurut Robbins (2006: 260) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Sumber: Plummer dalam Kasali (2001: 226), Rivai dan Sagala (2011: 826), Rivai (2005:444), dan Robbins (2006 : 260)

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Diduga gaya hidup dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep.
2. Diduga gaya hidup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep.
3. Diduga kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep sebanyak 116 karyawan. Sampel pada penelitian ini diambil dari sampel yang memenuhi yaitu karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep yang diambil dengan teknik *Stratified Sampling* sebanyak 90 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sedangkan jenis data

berdasarkan waktu yaitu berupa data silang tempat (*cross – section*). Yang menjadi data primer dalam penelitian ini yakni data hasil observasi dan hasil tanggapan responden dalam bentuk kuesioner. Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yakni data yang diperoleh dari instansi.

Definisi Operasional Variabel

Berikut penjelasan mengenai Definisi operasional Variabel :

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|-------------------|--|---|
| Gaya hidup (X1) | 1. Aktivitas | <ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan • Hobi • Kegiatan – kegiatan sosial • Liburan • Hiburan • Keanggotaan klub • Komunitas • Belanja • Olahraga |
| | 2. Minat | <ul style="list-style-type: none"> • Keluarga • Rumah • Pekerjaan • Komunitas • Rekreasi • Mode • Makanan • Media • Prestasi |
| | 3. Opini | <ul style="list-style-type: none"> • Terhadap diri sendiri • Isu-isu sosial • Politik • Bisnis • Ekonomi • Pendidikan • Masa depan • Kebudayaan |
| Kedisiplinan (X2) | 1. Disiplin progresif 2. Disiplin positif | <ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Bekerja etis • Ketaatan pada peraturan kerja • Ketaatan pada standar kerja • Tingkat kewaspadaan |
| Kinerja (Y) | Penilaian kinerja | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektifitas • Kemandirian • Komitmen kerja |

Metode Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan rumus yang tercantum dan dalam pengolahannya menggunakan program SPSS yang digunakan untuk mengolah data. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dengan mengolah data yang diperoleh dari responden serta melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan R^2

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2009: 172), suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti

karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi $> 0,30$.

Sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor. Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Sedangkan dikatakan reliabel jika koefisien *alpha cronbach* $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2011: 134-135), analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linier berganda yaitu pengelolaan data yang dilakukan untuk mengetahui data yang ada dalam populasi melalui analisis data sampel. Agar data yang diperoleh tidak bias maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi model sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien arah regresi variabel gaya hidup

X_1 = gaya hidup

β_2 = Koefisien arah regresi variable kedisiplinan

e = Kedisiplinan

Uji t

Menurut Sanusi (2011: 138), uji t merupakan suatu langkah pengujian untuk mengetahui uji signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Menurut Sanusi (2011: 136), koefisien determinansi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan variabel bebas (lebih dari satu variabel: $X_i = 1,2,3,4...k$) secara bersama – sama. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi semakin besar mendekati 1 dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji validitas yang terdiri dari variabel gaya hidup, variable Kedisiplinan, dan variable kinerja karyawan. Untuk dapat menggunakan analisis regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara klasik yaitu keputusan hanya berdasarkan analisis dari data sampel. Ditolak atau gagal hanya berdasarkan data yang dikoleksi. Berkenaan dengan pengujian hipotesis, maka yang perlu diperhatikan adalah signifikannya. Jika tidak signifikan maka tidak ada kepentingan riil. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji F

Menurut Sanusi (2011: 137), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| No | Variabel | Item Angket | Validitas | | Reliabilitas | |
|----|-----------------|-------------|--------------------|-------|-----------------------|-----------|
| | | | Koefisien Korelasi | Ketr. | <i>Alpha Cronbach</i> | Ketr. |
| 1 | Gaya Hidup (X) | Q1 | 0,409 | Valid | 0.881 | Reliabl e |
| | | Q2 | 0,509 | Valid | | |
| | | Q3 | 0,508 | Valid | | |
| | | Q4 | 0,524 | Valid | | |
| | | Q5 | 0,555 | Valid | | |
| | | Q6 | 0,455 | Valid | | |
| | | Q7 | 0,487 | Valid | | |
| | | Q8 | 0,518 | Valid | | |
| | | Q9 | 0,524 | Valid | | |
| | | Q10 | 0,533 | Valid | | |
| | | Q11 | 0,462 | Valid | | |
| | | Q12 | 0,629 | Valid | | |
| | | Q13 | 0,569 | Valid | | |
| | | Q14 | 0,484 | Valid | | |
| | | Q15 | 0,449 | Valid | | |
| | | Q16 | 0,523 | Valid | | |
| | | Q17 | 0,517 | Valid | | |
| | | Q18 | 0,577 | Valid | | |
| | | Q19 | 0,478 | Valid | | |
| | | Q20 | 0,526 | Valid | | |
| | | Q21 | 0,461 | Valid | | |
| | | Q22 | 0,633 | Valid | | |
| | | Q23 | 0,504 | Valid | | |

| No | Variabel | Item Angket | Validitas | | Reliabilitas | |
|----|----------------------|-------------|--------------------|-------|-----------------------|----------|
| | | | Koefisien Korelasi | Ketr. | <i>Alpha Cronbach</i> | Ketr. |
| 2 | Kedisiplinan (X2) | Q24 | 0,336 | Valid | 0,906 | Reliable |
| | | Q25 | 0,555 | Valid | | |
| | | Q1 | 0,737 | Valid | | |
| | | Q2 | 0,813 | Valid | | |
| | | Q3 | 0,777 | Valid | | |
| | | Q4 | 0,791 | Valid | | |
| | | Q5 | 0,765 | Valid | | |
| | | Q6 | 0,441 | Valid | | |
| | | Q7 | 0,834 | Valid | | |
| | | Q8 | 0,731 | Valid | | |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | Q9 | 0,718 | Valid | 0,602 | Reliable |
| | | Q10 | 0,801 | Valid | | |
| | | Q1 | 0,437 | Valid | | |
| | | Q2 | 0,555 | Valid | | |
| | | Q3 | 0,623 | Valid | | |
| | | Q4 | 0,609 | Valid | | |
| | | Q5 | 0,677 | Valid | | |
| | | Q6 | 0,572 | Valid | | |

Sumber : Data Primer Diolah

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan melalui teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.134 | .330 | | 6.462 | .000 | | |
| | X1 | -.125 | .112 | -.114 | -1.115 | .268 | .652 | 1.534 |
| | X2 | .552 | .082 | .695 | 6.770 | .000 | .652 | 1.534 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah

$$Y = 2,143 - 0,125 X1 + 0,552 X2 + e$$

1. Y = kinerja karyawan; X1 = gaya hidup; X2 = kedisiplinan; e= eror (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model).
2. Nilai konstanta adalah 2,134, hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya

pengaruh variabel bebas X1 (gaya hidup) dan X2 (kedisiplinan), maka nilai dari variabel terikat yaitu Y (kinerja) adalah sebesar 2,134.

3. Koefisien regresi X1 (gaya hidup) sebesar -0,125 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari gaya hidup, maka mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi X2 (kedisiplinan) sebesar 0,552 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari kedisiplinan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,552 atau sebesar 55,2%. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

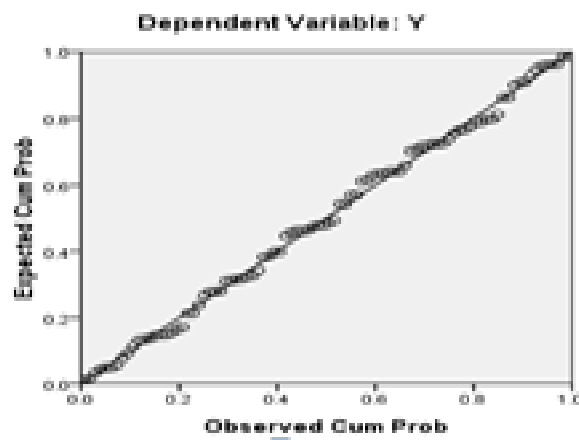
Untuk dapat menggunakan analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2012: 42), tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Dikatakan data tersebut normal jika sebaran titik sejajar dengan garis normal, sehingga dapat disimpulkan data tersebut normal dan layak untuk di uji regresi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Manurung (2005: 103), bentuk multikolinearitas artinya hubungan linear antara variable eksplanatoris dari suatu model regresi adalah sempurna. Pada kasus multikolinearitas sempurna, regresi tidak dapat ditentukan dan varians tak berhingga. Multikolinieritas sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinearitas tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

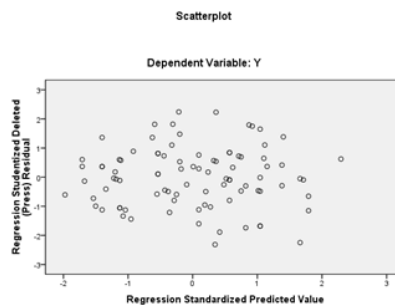
| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| (Constant) | | |
| X1 | .652 | 1.534 |
| X2 | .652 | 1.534 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Manurung (2005: 119), heteroskedastisitas berarti adanya varians variable dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir estimaton yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh variansnya yang tidak minimum.

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Primer Diolah

Pengujian Hipotesis☐ **Pengujian Secara Simultan (Hipotesis Pertama)**

Hipotesis pertama dari penelitian ini menduga bahwa gaya hidup dan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji serentak (uji F) dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikan $\alpha=0,05$. Perhitungan nilai Ftabel \leq Fhitung menghasilkan angka sebesar $3,195056 \leq 29,275$ dengan nilai signifikan adalah sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang berarti ada pengaruh gaya hidup dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_1 .

diterima.

Dari hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R square sebesar 0,389 ini menunjukkan perubahan variabel terikat sebesar 38,9% dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya hidup dan kedisiplinan secara nyata akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

❖ Pengujian Secara Parsial (Hipotesis Kedua)

- Pengaruh gaya hidup (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh t -hitung = -1,115 dengan sig. 0,268, ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga gaya hidup mempunyai pengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja. Tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat gaya hidup karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal). Hal ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Amanda Deviana Irawan (2009) dimana hasil penelitian yang diperoleh menyatakan adanya pengaruh gaya hidup terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh t -hitung = 6,770 dengan sig. 0,000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji statistik t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu diduga kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Faradistia R. Paputungan tahun 2013 di PT. Bank Sulut Cabang Calaca, bahwa hasil penelitian ditemukan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep merupakan infrastruktur pelayanan kesehatan di Sumenep yang melayani pusat – pusat kesehatan masyarakat yang tersebar di beberapa wilayah Kabupaten Sumenep, yang terletak di Jl. Dr Sutomo No 4 Sumenep. Untuk itu, sebagai infrastruktur pelayanan kesehatan, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan agar semua sarana kesehatan merasa mendapat kepuasan dan berdampak juga pada kesehatan masyarakat.

Permasalahan kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai, maka dari itu manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Setelah pihak manajemen mengetahui faktor – faktor tersebut, maka diharapkan mampu mengambil kebijakan – kebijakan yang dianggap perlu

guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mencapai target yang diinginkan.

Kondisi seperti ini memicu terjadinya konflik – konflik yang terjadi dalam kehidupan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan instansi, salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan yang dapat mengakibatkan sarana – sarana kesehatan yang ada di Kabupaten Sumenep akan mengalami masalah yang berdampak secara langsung pada kesehatan masyarakat. Contohnya banyak orang yang akan melakukan operasi mata, jantung, pengangkatan kista, dll. Di daerah lain, seperti Pamekasan dan Surabaya. Hal tersebut dikarenakan tidak ada tenaga medis yang dapat menangani penyakit tersebut.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama atas pengaruh variabel bebas (gaya hidup dan kedisiplinan) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui uji F. Perhitungan nilai $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ menghasilkan angka sebesar $3,195056 \leq 29,275$ dengan nilai signifikan adalah sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang berarti ada pengaruh gaya hidup dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,389 ini menunjukkan perubahan variabel terikat sebesar 38,9% dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya hidup dan kedisiplinan secara nyata akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Penentuan dua variabel bebas yang telah diteliti dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting untuk dilakukan, karena hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan. Ibarat seseorang dalam meningkatkan kinerja tidak hanya dari 1 faktor saja tetapi banyak faktor. Di dalam penelitian ini terdapat 2 faktor yang dapat meningkatkan kinerja yakni gaya hidup dan kedisiplinan. Dalam suatu instansi pemerintahan mempunyai suatu target tertentu tiap tahunnya, dan setiap kepala instansi tersebut akan melakukan apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Dengan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya pemimpin dapat mengambil kesimpulan apa yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar target yang telah diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Sesuai dengan pernyataan Robbins (2006 : 260), kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Jadi tidak mudah untuk seorang pemimpin meningkatkan kinerja karyawannya, memakan banyak waktu dan kesabaran. Dengan itu pemimpin harus memiliki gaya hidup maupun kedisiplinan yang baik, agar menjadi panutan karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dalam instansi pemerintahan mempunyai taktik tersendiri dalam mengelola kinerja karyawannya, pimpinan selalu berusaha yang terbaik untuk instansi pemerintahannya.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua atas pengaruh variabel bebas (gaya hidup) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial melalui uji t. $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ sebesar $1,986674 > -1,115$ dengan nilai

signifikan sebesar 0,268 ($p > 0,05$). Tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat gaya hidup karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal). Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya hidup berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang berarti karyawan yang memiliki gaya hidup yang tinggi, maka kinerjanya mengalami penurunan karena gaya hidup menjadi fokus hidup mereka. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu mengikuti komunitas, keanggotaan klub dan memiliki banyak hobi yang mereka lakukan. Dengan semua aktivitas yang mereka lakukan, dapat menggeserkan atau mengenyampingkan pekerjaannya sehingga kinerjanya tidak dapat optimal.

Menurut Suprpti (2010: 127), gaya hidup ditentukan oleh berbagai hal tentang bagaimana orang – orang menghabiskan waktunya (aktivitas yang dilakukan), hal – hal apa yang dianggapnya penting bagi lingkungannya (minat seseorang), dan apa yang mereka pikir tentang dirinya dan dunia sekitarnya (opini seseorang).

Hal ini sejalan dengan hasil observasi. Pada tanggal 15-12-2014, pertama saya melihat banyak karyawan yang sering mengobrol sesama rekan kerja. Hal ini berpengaruh negatif terhadap kinerja. Yang kedua gaya hidup dilihat dari segi penampilan/fashion karyawan. Karyawan berpenampilan lebih rapi dan menarik dari karyawan yang lain, seperti menggunakan aksesoris yang beragam. Hal tersebut berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, selain itu gaya hidup dilihat dari hobi dan aktivitas di luar pekerjaan mereka yang menyebabkan mereka sulit untuk mengatur waktu dan menyebabkan kinerjanya kurang optimal. Hal di atas tercermin dari budaya setempat yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Amanda Deviana Irawan (2009) dimana hasil penelitian yang diperoleh menyatakan adanya pengaruh gaya hidup terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga atas pengaruh variabel bebas (kedisiplinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial melalui uji t. Kedisiplinan (X_2) mempunyai nilai t tabel $\leq t$ hitung sebesar $1,986674 \leq 6,770$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka akan kinerja juga akan tinggi, dalam artian mempunyai hubungan yang searah antara kedisiplinan dan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan dan bekerja etis karyawan. Yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fathoni (2006: 172), kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Semua ini dapat dilihat dari hasil observasi. Dari tanggal 15-19 Desember 2014, banyak karyawan yang telat masuk kantor. Pagi hari yang seharusnya masuk pukul 07.00 WIB tetapi terdapat karyawan yang lebih dari jam masuk tersebut. Terlebih lagi, saat jam istirahat berakhir yakni pukul 13.30 WIB, parkir motor di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep masih sedikit/sepi dan ruangan – ruangan kantor hampir tidak ada karyawan yang

datang. Bahkan saat jam istirahat berakhir tersebut, terdapat karyawan yang keluar dan pulang dari kantor. Hal ini terbukti dari tahun 2011 dan 2013 terjadi ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh salah seorang PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Terdapat 2 orang yang diberhentikan dan sebanyak 8 orang diturunkan jabatannya selama 3 bulan secara kontinyu. Hal itu menandakan ketidakdisiplinan karyawan yang dapat memberi dampak negatif pada kinerjanya. Padahal di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep terdapat budaya malu aparatur yang berbunyi : Aku Malu Jika...

1. Terlambat masuk kantor
2. Tidak ikut apel
3. Tidak masuk kerja tanpa alasan
4. Sering minta izin tidak masuk kerja
5. Bekerja tanpa progra kerja
6. Pulang sebelum waktunya
7. Sering meninggalkan kantor tanpa alasan
8. Bekerja tanpa pertanggung jawaban
9. Pekerjaan terbengkalai
10. Berpakaian sering tidak rapi tanpa atribut

Hal tersebut secara tidak langsung mencerminkan sebuah aturan. Aturan ada bukan hanya pajangan semata dan bukan juga untuk dilanggar. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (2004: 611) bahwa salah satu tujuan kedisiplinan, yaitu membantu karyawan agar menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi karyawan.

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Faradistia R. Paputungan tahun 2013 di PT. Bank Sulut Cabang Calaca, bahwa Kinerja karyawan yang rendah merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah tingkat kedisiplinan. Hasil penelitian ditemukan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan dalam hal proses pengambilan data, penyebaran kuesioner dan observasi berkaitan dengan variabel bebas yang pertama yakni gaya hidup karyawan. Pada saat proses pengambilan data dan penyebaran kuesioner, waktu yang dibutuhkan relatif singkat dikarenakan karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep terlalu sibuk, pelatihan, dan program kerja yang padat. Yang kedua saat observasi mengenai gaya hidup karyawan yang tidak dapat diungkapkan secara detail oleh peneliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji serentak (F) menunjukkan bahwa gaya hidup dan kedisiplinan

berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar *adjusted R square* sebesar 38.9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar model analisis sebesar 61.1%.

2. Uji parsial (t) menunjukkan bahwa gaya hidup mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 12,5%. Tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat gaya hidup karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal).
3. Uji parsial (t) menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%. Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu hendaknya pihak pimpinan perlu menyadari arti pentingnya manajemen waktu dan memberikan motivasi pada karyawan agar gaya hidup tidak menjadi fokus hidup sehingga kinerja karyawan di kantor dapat optimal agar bermanfaat bagi pihak institusi maupun masyarakat. Selain itu hendaknya pimpinan mampu membangkitkan rasa disiplin diri para karyawan dengan cara menghargai mereka, memberikan ketegasan, *reward and punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlin, Alfathri. 2006. *Resistensi Gaya Hidup: Teori dan Realitas*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Arsyenda, Yoga. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Bappeda Kota Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Chaney, David. 2003. *Life styles: Sebuah Pengantar Komprehensif*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Jepe Press Media Utama.
- Donaldson, Stewart L. 1993. Effects Of Lifestyle and Stress On The Employee and Organization : Implication For Promoting Health At Work, Vol 6 : 155-177.
- Engel, James F, Roger zd. Blackwell dan Paul W. Miniard. 1994. *Perilaku Konsumen Jilid 1 Edisi Keenam*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Fathoni, Abduurahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, Amanda Deviana. 2009. *Pengaruh Gaya Hidup Konsumtif Terhadap Kinerja Pramusaji Sheraton Bandung Hotel and Towers*. Bandung: Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kasali, Rhenald. 2001. *Membidik Pasar Indonesia, Segementasi, Targeting, Positioning*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif Edisi Pertama*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Manurung, Jonni J, Adler Haymans Manurung, dan Ferdinand Dehoutman Saragih. 2005. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rusda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi Ketiga. Terjemahan, Jakarta: Penerbit Arcan. Roberts dan Hunt.
- Paputungan, Fardistia R. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*, Vol.1 No. 4: 679 –688.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Komputindo.
- Sanusi, Anwar, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Edisi Kedua*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprapti, Ni Wayan Sri. 2010. *Perilaku Konsumen: Pemahaman Dasar*. Karya Ilmiah. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, Bagong. 2013. *Sosiologi Ekonomi Kapitalisme dan Kosumsi di Era Masyarakat Post- Modernisme*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wimbarti, Supra. 2011. *Life style dari sudut pandang Psikologi dikaitkan dengan perilaku dan lingkungan*.